

**LE 11 SEPTEMBRE 2018
15H - SALLE FERRER**

CAMARADE, TA PRÉSENCE EST VIVEMENT SOUHAITÉE !

POUR :

- LA DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT
- LE MAINTIEN DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES STATUTS DES SALARIÉS DU PRIVÉ ET DU PUBLIC
- L'ABROGATION DE LA CSG / REVALORISATION DES PENSIONS

CONTRE :

- LE PROJET DE LOI «PACTE»
- LA RETRAITE PAR POINTS...



**MEETING DE RENTRÉE DE LA
CONFÉDÉRATION
FORCE OUVRIÈRE
EN PRÉSENCE DU SECRÉTAIRE
GÉNÉRAL DE LA CONFÉDÉRATION
PASCAL PAVAGEAU**

**LANCEMENT DE LA CAMPAGNE ÉLECTORALE POUR
LES ÉLECTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE
ET CHEZ LES CHEMINOTS**

PAGE 2

STAGE CSE - UD 13

PAGE 3

LIBERTÉ SYNDICALE : NOUVELLE ATTAQUE

PAGE 4

CLAUSE DE MOBILITÉ : DANGER

PAGE 5

DROIT DE GRÈVE REMIS EN CAUSE

PAGE 6

AFOC 13**STAGE CSE - UD 13**

Le SERVICE FORMATION de l'UD 13 informe que se tiendra au cours du 2nd semestre 2018, une session de formation de deux jours spécifique à la mise en place des CSE (Comités Sociaux et Économiques), obligatoires à compter du 1er janvier 2020, pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cette session est proposée par l'UD sous l'égide du Centre de Formation des Militants Syndicalistes (Confédération FO à Paris) donc considérée comme un Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale régi par le Code du travail tels que peuvent être les « Découverte FO », « Négociateur », « Connaître ses Droits », etc.

2 possibilités de dates pour cette session CSE de deux jours. Il suffit d'inscrire un(e) camarade (par syndicat) sur l'une des deux dates proposées ci-dessous :

1ère date : du Lundi 5 novembre 2018 au Mardi 6 novembre 2018 - Date limite d'inscription : **Lundi 27 septembre 2018.**

OU

2ème date : du Jeudi 15 novembre 2018 au Vendredi 16 novembre 2018 - Date limite d'inscription : **Lundi 1er octobre 2018.**

Ces deux sessions se dérouleront à l'Union Départementale FO des Bouches-du-Rhône Vieille bourse du Travail / Place Léon Jouhaux 13232 MARSEILLE CEDEX 1.

Objectifs du stage :

- Les négociations des dispositifs C.S.E contenus dans le protocole d'accord préélectoral.
- Le processus de mise en place du C.S.E : le cadre, les élections, les attributions et les consultations.

Conditions particulières d'accès au stage (réservé en PRIORITÉ) :

- Aux camarades concernés directement par cette période d'élection des C.S.E aux seins de leurs sociétés.
- Aux délégués du personnel actuellement élus.

Particularités à NOTER IMPÉRATIVEMENT :

- Afin que de nombreux camarades de divers syndicats et secteurs puissent participer à cette formation, nous demandons de bien vouloir nous présenter UN SEUL CAMARADE par syndicat.
- Étant donné que cette session ne peut compter plus de 20 stagiaires, chaque demande de camarade présentée par son syndicat sera étudiée par l'UD FO13 et une réponse rapide sera donnée.

Nous prenons en considération la forte demande des syndicats à se former face à cette période d'élection CSE.

Documents d'inscriptions :

- Une fiche d'inscription à demander et à retourner complétée et signée par le camarade et par le secrétaire du syndicat à l'adresse mail :

udfo13-formation@orange.fr

- La fiche d'inscription doit obligatoirement être accompagnée de la copie recto/verso de la carte syndicale 2018 à jour de ses cotisations, sans cela la demande ne pourra être validée.

QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ (QPC) : REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES ET ÉLECTIONS PARTIELLES

Dans une décision du 16 mai 2018 (Cass. soc., 16-5-18, n° 18-11720), la Cour de cassation a décidé de transmettre la QPC suivante :

Les dispositions de l'article 7-VIII de la loi du 17 août 2015 codifié sous les deux derniers alinéas de l'article L. 2324-23 du code du travail, de l'article 7-VI de la même loi codifié sous l'article L. 2324-10 du code du travail, de l'article 7-IV de la même loi codifié sous les deux derniers alinéas de l'article L. 2314-25 du code du travail et de l'article 7-II de la même loi codifié sous le second alinéa de l'article L. 2314-7 du code du travail portent-elles atteintes à l'effectivité du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales garanti par l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958, au principe de la participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises garanti par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et au principe résultant de l'article 34 de la Constitution selon lequel l'incompétence négative du législateur ne doit pas affecter un droit ou une liberté que la Constitution garantit, en l'espèce le principe de participation et celui de l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales précités dès lors qu'elles imposent l'annulation de l'élection des représentants du personnel du sexe surreprésenté ou mal positionné sur la liste de candidatures sans assortir cette sanction de dispositions prévoyant le remplacement des sièges vacants selon les modalités permettant d'assurer l'effectivité de la représentation proportionnelle des deux sexes dans les instances représentatives du personnel voulue par le législateur et sans obliger l'employeur, dans cette hypothèse, à organiser de nouvelles élections si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de représentants du personnel titulaires est au moins réduit de moitié ?

Pour la Cour de cassation, la question posée présente un caractère sérieux en ce que les dispositions contestées, qui peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise demeurent vacants, y compris dans le cas où un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de délégués titulaires ou des membres du comité d'entreprise est réduit de moitié ou plus, sont susceptibles de porter atteinte au principe de participation des travailleurs. Le Conseil constitutionnel avait trois mois pour se prononcer. Il vient de le faire le 13 juillet 2018.

Les dispositions contestées des articles L. 2314-7 et L. 2324-10 du code du travail dispensent l'employeur d'organiser des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants à la suite de l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise, quelle que soit la durée des mandats restant à courir.

En adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu, d'une part, éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales et, d'autre part, inciter ces dernières à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise.

Toutefois, les dispositions contestées peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions représentatives du personnel, pour une période pouvant durer plusieurs années, y compris dans les cas où un collège électoral n'y est plus représenté et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus. Ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal de ces institutions soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

Par conséquent, même si les dispositions contestées visent à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée (Décision n°2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13-7-18). Les dispositions contestées doivent dès lors être déclarées contraires à la Constitution.

Cette décision concerne la période transitoire lorsque sont encore mis en place des élections CE et DP. Le Conseil constitutionnel avait jugé de la même manière en mars 2018 (Conseil const., 21-3-18, n°2018-761 DC) s'agissant des nouvelles règles sur le CSE.

Ainsi, il y a lieu d'organiser, qu'il s'agisse du CE, des DP ou du CSE, des élections partielles dans les cas où un collège électoral n'est plus représenté ou lorsque le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus, quel que soit le motif de cette diminution d'élus (et plus particulièrement lorsqu'elle résulte de l'application des sanctions pour non-respect de l'alternance ou de la proportionnalité).

Une clause de mobilité permet à l'employeur d'imposer un changement du lieu de travail et ceci, même au-delà du secteur géographique, dès lors que la nouvelle affectation ne dépasse pas le cadre de la clause de mobilité.

Le salarié qui refuse une mutation qui s'inscrit dans le périmètre de la clause de mobilité s'expose à un licenciement pour faute (Cass. soc., 10-12-14, n°13-23790).

La faute grave peut même être retenue, en cas de refus réitéré sans aucun motif légitime, malgré plusieurs lettres de mise demeure (Cass. soc., 12-1-16, n°14-23290).

Lorsque la mutation s'accompagne d'une modification d'un autre élément du contrat de travail (rémunération, passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit...), l'accord du salarié est requis, malgré l'existence d'une clause de mobilité.

À noter que la mutation en vertu de la clause de mobilité peut avoir un caractère disciplinaire si elle repose sur une faute du salarié.

La clause de mobilité peut être prévue par le contrat de travail ou être imposée par la convention collective. Lorsqu'elle est imposée par la convention collective, l'employeur ne peut s'en prévaloir que si le salarié a été informé de l'existence de la convention collective, au moment de son engagement, et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Lorsque le salarié est engagé avant l'entrée en vigueur de la convention collective il ne peut se voir opposer une clause de mobilité (Cass. soc., 27-6-02, n°00-42646).

Il est possible, au cours de l'exécution du contrat de travail, d'introduire une clause de mobilité. Une telle insertion constitue une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié.

Pour être valable, la clause de mobilité doit définir, de façon précise, sa zone géographique d'application, l'employeur ne pouvant en étendre unilatéralement la portée. Une clause prévoyant une mobilité sur tout le territoire français est suffisamment précise (Cass. soc., 9-7-14, n°13-11906).

Lorsque l'activité de l'entreprise implique, par définition, qu'elle s'exercera exclusivement dans un département, cela suffit pour délimiter, de façon précise, la zone géographique d'application (Cass. soc., 20-2-13, n°11-21649).

Est illicite la clause qui prévoit que la zone géographique sera étendue en cas d'extension d'activité ou en fonction des futurs clients (Cass. soc., 13-5-15, n°14-12698 ; Cass. soc., 17-3-10, n°08-43368).

À noter qu'une clause de mobilité imposant toute mutation au sein d'un groupe ou d'une unité économique et sociale est prohibée (Cass. soc., 16-2-12, n°10-26542 ; Cass. soc., 23-9-09, n°07-44200).

Lorsque l'employeur met en œuvre la clause de mobilité, il ne doit pas abuser de son droit. Notamment, il lui appartient de prévenir suffisamment à l'avance le salarié de sa nouvelle affectation afin que celui-ci s'organise.

La mutation doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise ; c'est au salarié de prouver que la clause de mobilité a été utilisée de mauvaise foi.

La Cour de cassation a déjà sanctionné un employeur qui se servait d'une clause de mobilité pour sanctionner un salarié qui refusait, à juste titre, une modification de son contrat (Cass. soc., 5-3-14, n°12-28661).

Est également abusive, l'utilisation de la clause de mobilité, alors que le salarié avait averti son employeur du coût et de la durée des trajets entre son domicile et son nouveau lieu de travail ainsi que de l'absence de transports en commun à la fin du travail journalier (Cass. soc., 30-5-13, n°12-13608).

La modification du lieu de travail ne doit pas porter une atteinte excessive au droit de la salariée au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos (Cass. soc., 3-11-11, n°10-14702).

Lorsque la mise en œuvre de la clause de mobilité porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié, cette atteinte doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. C'est à l'employeur d'apporter cette preuve (Cass. soc., 14-10-08, n°07-40523 ; Cass. soc., 10-2-16, n°14-17576 ; Cass. soc., 23-3-11, n°09-69127).

La mutation de la salariée étant justifiée par la réduction considérable et durable de l'activité à laquelle elle était affectée, cette dernière ne peut s'y opposer en faisant valoir que son époux travaille à La Rochelle et qu'elle a deux enfants adolescents âgés de 12 et 17 ans.

En effet, l'atteinte à la vie familiale de l'intéressée est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Cass. soc., 14-2-18, n°16-23042).

GRÈVE ET SERVICE MINIMUM DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES

Le service minimum peut être institué dans les entreprises privées sur demande de l'employeur ou en vertu d'un accord collectif (Cass. soc., 20-2-91, n°89-40280).

L'employeur doit toutefois trouver des salariés volontaires pour effectuer le service minimum.

Le juge des référés n'est pas compétent pour condamner un salarié gréviste à exécuter son travail même pendant la durée d'un service minimum (Cass. soc., 26-11-03, n°01-10847).

En l'absence de volontaires, il ne reste à l'employeur que la réquisition de personnel ou la fermeture temporaire de l'entreprise lorsque la grève entraîne une situation contraignante rendant impossible la poursuite de l'activité normale, notamment pour des raisons de sécurité.

Sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes (Cass. soc., 15-12-09, n°08-43063), même lorsque l'entreprise fait partie des installations classées et qu'elle figure parmi les points sensibles pour la Défense nationale. Si l'employeur veut réquisitionner des salariés grévistes, il doit se tourner vers les autorités administratives. La loi du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure a reconnu au préfet le droit de requérir des salariés grévistes (loi n°2003-239, art. 3).

Selon l'article L 2215-1 du code général des collectivités territoriales :

[...] 4° En cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées.

L'arrêté motivé fixe la nature des prestations requises, la durée de la mesure de réquisition ainsi que les modalités de son application [...].

Le refus d'exécuter les mesures prescrites par l'autorité requérante constitue un délit qui est puni de six mois d'emprisonnement et de 10 000 euros d'amende.

La mesure prise par le préfet ne doit pas présenter un caractère général (on ne peut réquisitionner l'ensemble du personnel) et être prématurée (CE, 9-12-03, n°262186).

Il est possible de contester l'arrêté prononçant la réquisition. Un recours en référé devant le tribunal administratif est, en effet, envisageable. Depuis la loi du 30 juin 2000, on peut, dans ces circonstances engager un référé en sauvegarde d'une liberté fondamentale (art. L 521-2 du code de la justice administrative). Le juge est alors tenu de statuer dans les 48 heures.

Une question demeure : s'agissant de la réquisition préfectorale, est-il possible de requérir des personnels grévistes relevant d'un employeur privé, quel qu'il soit ?

Selon le commissaire du gouvernement Stahl (conclusions rendues dans l'affaire Aguillon, Dr. Soc., 02/04, p.172 et s.), une réponse négative s'impose : il ne nous paraît pas acquis que ces dispositions puissent permettre de requérir des personnels grévistes relevant d'un employeur privé. Au contraire, il nous semble que l'on devrait plutôt considérer qu'en principe, ces dispositions ne peuvent servir à cela. Elles ont été conçues comme un complément du pouvoir de police du Préfet lorsque le rétablissement de l'ordre public exige des mesures de réquisition.

L'affaire, ayant donné lieu à ces conclusions, concernait pourtant des personnels d'une clinique privée (des sages-femmes en l'occurrence).

Pour ce type de salariés, la solution est un peu différente puisque entre en jeu un problème de santé publique, matière pour une intervention du Préfet au titre de la police administrative générale, selon le commissaire du gouvernement.

Ainsi, dès lors que l'entreprise privée exerce une activité particulière impliquant la santé, la salubrité ou la sécurité publique, une réquisition du personnel semble possible (ex : site Seveso).

IMMOBILIER : COMMENT BIEN DÉCHIFFRER UNE ANNONCE ?



Les annonces immobilières sont rédigées par des professionnels qui utilisent leur jargon et leurs abréviations.

Pas facile de s'y retrouver quand on est un profane !

Voici quelques clés de lecture à connaître pour trouver les meilleures offres dans les petites annonces.

LEXIQUE IMMOBILIER DES ABRÉVIATIONS

Rechercher un logement relève parfois du parcours du combattant ! Une annonce peut être illisible en raison des multiples abréviations utilisées par les annonceurs. Plutôt que de jouer aux devinettes, décryptez la description immobilière en vous référant à cette liste :

- F1, F2 / T1, T2. Ces abréviations indiquent le nombre de pièces que compte le logement. La cuisine et la salle de bain ne sont généralement pas prises en compte.
- SDE et SDB. Ces deux abréviations font référence aux sanitaires du logement. Sdb signifie salle de bain avec baignoire. Sde signifie salle d'eau, donc uniquement une douche.
- ASC. L'immeuble dans lequel se situe l'appartement est équipé d'un ascenseur.



- TBE. Le logement à louer ou à acheter est en très bon état.

- Cc. signifie « charges comprises », c'est-à-dire que les charges locatives sont déjà incluses dans le loyer mentionné.

- A. P. D. Abréviation de « à partir de » pour indiquer par exemple à partir de quelle date le logement est disponible.

- Balc. L'appartement est équipé d'un balcon. Généralement, la surface occupée par le balcon n'est pas incluse dans la superficie totale de l'appartement.

- RDJ et RDC. L'abréviation Rdj signifie que l'appartement est situé en rez-de-jardin, c'est-à-dire qu'il se trouve au niveau du jardin ou du patio de l'immeuble. L'abréviation Rdc signifie que l'appartement se trouve au rez-de-chaussée.

- CV. Le logement est situé dans le centre-ville.

- DG. Un dépôt de garantie est nécessaire.

- FAI. Les frais d'agence sont inclus dans le prix. Cette abréviation est présente si vous passez par une agence immobilière.



LES TERMES QUI PRÊTENT À CONFUSION

Les annonceurs, surtout les particuliers, ont tendance à enjoliver la réalité pour attirer des acheteurs ou des locataires potentiels. Ainsi, un appartement qualifié d'« adorable » peut être simplement minuscule. Même chose pour la mention « quartier tranquille » : tout le monde n'a pas la même conception de la tranquillité. Inversement, un « quartier animé » peut en réalité être bruyant. Si l'annonce immobilière déclare que le logement est « à rafraîchir », c'est sans doute que d'importants travaux sont à entreprendre. **Méfiez-vous des appréciations subjectives et affectives qui ne veulent rien dire dans l'absolu.**

LES POINTS À VÉRIFIER

Lors de la visite du logement, il est important de **vérifier point par point que la description est fidèle**. S'il est marqué **cuisine équipée**, la cuisine en question doit obligatoirement comporter au minimum des plaques de cuisson et un réfrigérateur. Si l'appartement est **loué en meublé**, il doit disposer de tous les équipements nécessaires pour vous permettre de vous installer immédiatement. **Si le bailleur ou le vendeur est malhonnête, mieux vaut s'abstenir de signer avec lui.**

Permanences de défense du consommateur : tous les jeudis de 9h à 12h30
associationfoconsommateurs13@gmail.com